

Министерство образования и науки РФ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт социального образования  
Факультет социологии  
Кафедра социологии и политологии

**НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**  
Выпускная квалификационная работа

Нормоконтроль пройден.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Нормоконтролер \_\_\_\_\_

Исполнитель:  
Студентка группы № БС-41  
дневного отделения  
Согрина Юлия Владимировна

Допущена к защите  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Научный руководитель:  
канд. филос.н., доцент  
кафедры Социологии и  
Политологии УрГПУ  
Миков Юрий Вендимианович

Екатеринбург 2017

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ	7
1.1. Понятие неформальной занятости. Виды неформальной занятости .....	7
1.2. Положительные и отрицательные стороны неформальной занятости..	14
ГЛАВА 2. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ .....	25
2.1. Неформальная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда.....	25
2.2. Аутстаффинг как кадровая технология полуформальной занятости ....	33
ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ .....	40
3.1. Характеристика и тенденции неформальной занятости среди студенческой молодежи в России.....	40
3.2. Отношения к неформальной занятости среди студентов университета	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	58
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	61
Приложение 1. ....	67
Приложение 2. ....	70
Приложение 3. ....	72

## **ВВЕДЕНИЕ**

Последние десятилетия охарактеризовались в мире изменением форм занятости в пользу увеличения доли ее неформальной составляющей. Россия, к сожалению, не является исключением ни в плане существования самого феномена неформальной занятости, ни в части ее множественных характеристик и определений.

Несмотря на то, что данное явление существует достаточно давно, единого определения того, что же следует понимать под неформальной экономической деятельностью и неформальной занятостью не существует до сих пор, также как до сих пор не выработано и единого взгляда на причины возникновения этого явления и на то, какую окраску оно имеет в большей степени для общества и экономики, отрицательную или положительную.

В данной работе мы будем понимать под неформальной занятостью трудовые отношения между работником и работодателем, основанные только на личной договоренности, то есть неоформленные официально.

Не смотря на многообразие существующих определений, все современные исследования неформальной занятости подчеркивают то, что она не влечет за собой возникновения прав на трудовые и социальные гарантии, которые установлены национальными законодательствами и регулирующими документами.

Данная тема актуальна в нашей стране уже очень много лет, рыночные реформы 1990-х годов не обошли стороной все сферы жизни, и рынок труда не стал здесь исключением. В то время были сняты многие запреты и ограничения, например, на безработицу, на совместительство, на дополнительную занятость, что свою очередь привело к большой динамичности и гибкости сферы занятости. Вместе с тем, государство еще в те годы не обращало особого внимания на нарушения прав работников, низкие размеры заработной платы, задержки ее выплаты и ухудшение условий труда. Все это в результате вызвало рост теневых процессов на

рынке труда, таких как подработки в рабочее время с использованием имущества предприятия, неполная и фиктивная занятость и многое другое.

Результатов данных процессов стало увеличение неформальной занятости, не оформленной письменным трудовым договором, который признавали бы обе стороны. То есть люди работают, но это нигде не зафиксировано, нет никаких договоров или контрактов с работодателем. Хотя в современной жизни проблемы неформальной занятости являются объектом пристального внимания специалистов, они до сих пор недостаточно научно проработаны.

В данный момент, по прошествии многих лет, феномен неформальной занятости в нашей стране также актуален, постоянные кризисные явления в стране, высокий уровень инфляции и налоги заставляют людей искать дополнительный заработок или работать на себя, не оформляя при этом официального статуса предпринимателя, чтобы поддерживать нормальный уровень материального состояния.

Несмотря на рост числа работ, посвященных исследованию неформальной занятости на российском рынке труда, ее анализ далеко не исчерпан. Понять логику появления и распространения неформальной занятости на рынке труда, а также ее роль при становлении рыночных отношений между работодателем и работником – весьма непростая и достаточно актуальная научная задача.

Одной из социальных групп, наиболее часто практикующих неформальную занятость, является студенческая молодежь. Для этого существует много причин, главными из которых является сложность в поиске официальной работы людям, которые еще не получили образование и не имеют опыта работы, а также нежелание работодателей оформлять студента на работу официально, так как в данном случае он будет вынужден отпускать его в оплачиваемые учебные отпуска по первому требованию.

В свою очередь студенты имеют желание работать, чтобы обеспечить себе какой-то материальный достаток и получить опыт работы. Поэтому

данная социальная группа наиболее часто встречается среди неформально занятых, а исследование неформальной занятости у данной группы очень интересно и актуально.

Изучением неформальной занятости у студенческой молодежи занимались такие специалисты как Аникин В, Апокин А., Юдкевич М, Варшавская Е.Я, Воробьева О.Д, Пугач В.Ф., Федорова Е.А, Степенко А.С и многие другие, чьи публикации также были изучены при подготовке данной работы.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение неформальной занятости студенческой молодежи.

Объектом исследования является неформальная занятость, а в качестве предмета можно выделить студенческую молодёжь.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. Рассмотреть понятие и сущность неформальной занятости
2. Изучить основные виды неформальной занятости;
3. Выявить положительные и отрицательные черты неформальной занятости;
4. Рассмотреть неформальную занятость в качестве способа адаптации студентов на рынке труда;
5. Изучить понятие аутстаффинга как вида полуформальной занятости
6. Выявить тенденции неформальной занятости среди студенческой молодежи в России;
7. Провести исследование неформальной занятости среди студентов университета.

Исходя из выделенных задач, была составлена структура работы. В первой главе рассмотрены теоретические основы неформальной занятости, дано определение понятию, выделены виды данного явления, рассмотрена неформальная занятость как способ адаптации студентов на рынке труда, а

также рассмотрено понятие аутстаффинга как вида полуформальной занятости на рынке труда.

Вторая глава разделена на две части, в первой мы рассмотрим тенденции неформальной занятости студенческой молодежи в общем, опираясь на теоретические источники. А во второй части подробно описано исследование, проведенное среди студентов ВУЗа с целью выявления отношения студентов к неформальной занятости. Методом сбора информации для исследования является опрос с помощью анкеты, программа исследования и сама анкета представлены в приложении.

# ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

## 1.1. Понятие неформальной занятости. Виды неформальной занятости

Понятие неформальной занятости, несмотря на то, что до сих пор не является хорошо исследованным, имеет богатую историю изменений, термины «неформальность» и «неформальная занятость» постоянно изменялись по факту исследований самой неформальной экономики<sup>1</sup>.

Если сначала под неформальной занятостью понимали незарегистрированную самозанятость, легальную и нелегальную, то потом сюда стали также относить разные формы вторичной занятости, скрытой от официального контроля, то есть занятость без трудового договора и других форм официального оформления.

Основная проблема анализа неформальной занятости, по мнению специалистов, связана с тем, что нет ясного и структурированного понятия неформальной занятости как таковой.

В частности, специалисты Центра трудовых исследований полагают, что можно понимать под неформальными работниками тех, кто трудится, не имея письменного контракта.

По мнению других специалистов, в частности В.В. Вязниковой<sup>2</sup>, А.В. Шевчук<sup>3</sup>, Т.Ю. Сидориной<sup>4</sup>, Ю.Н. Попова<sup>5</sup> и других, под неформальным работником могут пониматься работающие на очень маленьких

---

<sup>1</sup> Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. - 2003. - № 7. - С. 3 - 15.

<sup>2</sup> Вязникова В. В. Особенности трудовых взаимоотношений между российскими IT-фрилансерами и заказчиками их услуг / В. В. Вязникова // Экономическая социология. 2008. - Т.9, № 1. - С. 88-108.

<sup>3</sup> Попов Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. М.: Дело, 2005. - 200 с.

<sup>4</sup> Сидорина Т. Ю. Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху / Т. Ю. Сидорина // Общественные науки и современность. 2007. - №3. - С. 32-43.

<sup>5</sup> В. Шевчук. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. М.: Дело, 2005. - 200 с.

предприятиях или же те, из чьей зарплаты не уплачиваются взносы в социальные фонды, либо те, кому выплачивают часть зарплаты в конвертах, либо те, по отношению к которым требования Трудового кодекса хотя бы по одному пункту не выполняются, и так далее.

Если рассматривать эволюцию понятия неформальной занятости, то можно выделить пять этапов<sup>6</sup>:

- обнаружение явления неформальности в экономике, обозначающимся как разрыв между полученным реальным опытом и официально установленными правилами;
- начало исследований по изучению самого феномена, но самого понятия и определения неформальной занятости еще нет;
- появление понятия неформальной занятости, которое обозначается как занятость в неформальной экономике;
- хотя неформальная занятость по-прежнему рассматривается как занятость в неформальной сфере, но делаются попытки понять ее природу;
- происходит разграничение понятий неформальной занятости и занятости в неформальном секторе экономики, которые раньше определялись как синонимы.

В данной работе мы будем понимать неформальную занятость как занятость, которая осуществляется без официального оформления трудовых отношений, только на основании личной договоренности.

Это определение очень удобно, так как позволяет рассматривать и тех, кто имеет основную работу с формальной занятостью и подрабатывает в неформальной экономике, и работающих в формальном секторе экономики, но не оформленных официально.

---

<sup>6</sup>Леонова Л. А., Шушунина Н. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. - 2011. - №11. Т.1. - С. 132-135.



Неформальность в данных трудовых отношениях понимается, как отклонение от официально установленного порядка, то есть уклонение или обход законодательных норм<sup>7</sup>.

В целом можно выделить три основные формы занятости человека<sup>8</sup>:

- формальная занятость – закрепленная юридическими документами и защищенная государством занятость, за которую люди получают заработную плату;
- неформальная занятость – при которой люди выполняют определенную работу без юридического оформления и, соответственно, получают заработную плату наличными деньгами и не декларируют их. Такая деятельность никаким образом не контролируется и не регулируется государством, и поэтому люди, занятые здесь оказываются в очень уязвимом положении, их трудовые права никак не защищены;
- домашняя занятость – занятость в домашнем хозяйстве или труд в семье.

Исходя из данного разделения трудовой деятельности можно сказать, что неформальная занятость характеризуется отсутствием официального оформления и тем, что данная деятельность приносит определенный доход.

Причин неофициальной работы может быть очень много, это может быть неорганизованность населения относительно кадрового учета, постоянный рост цен, который актуализирует вопрос заработка, отсутствие навыков вторичной регистрации и многое другое.

Но основными причинами распространения неформальной занятости является стремление людей заработать и повысить уровень жизни, а также стремление у работодателей снизить издержки и увеличить

---

<sup>7</sup> Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах// Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 30-36

<sup>8</sup> Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. - № 13. – С.41

объемы производства за счет экономии на социальных выплатах и налогообложения<sup>9</sup>.

Именно поэтому неформальная занятость существует во многих странах мира, а особенно актуальна в нашей стране. Она выступает либо в форме работы по устной договоренности у юридических или физических лиц, либо как незарегистрированное предпринимательство.

Важно отметить, что понятия неформальной занятости и занятости в неформальной экономике, не являются однозначными, так как в первом случае отсутствуют юридически оформленные трудовые отношения, а во втором государственная регистрация юридического лица<sup>10</sup>.

Неформально занятыми чаще всего являются следующие категории людей:

- Занимающихся предпринимательской деятельностью без регистрации юридического лица или на индивидуальной основе, например, независимые торговцы на улицах, водители такси, мастера, предлагающие свои услуги по ремонту квартир, бытовой техники и так далее, независимо от того, имеют ли те и другие или нет государственную регистрацию в качестве предпринимателя;
- крестьянские и фермерские хозяйства;
- оказывающие профессиональные услуги, количество и наименование которых очень тяжело отследить, например, бухгалтера, работающие на дому, врачи, репетиторы, няни и другие, не зарегистрированные в качестве предпринимателя и таким образом оказывающие данные услуги в свободное от основной работы время неофициально;
- лица, занимающиеся домашним хозяйством, то есть производством продукции сельского и лесного хозяйства, а также охотой, рыболовством и

---

<sup>9</sup>Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников// СОЦИС. – 2011. - № 3. – С. 38-50

<sup>10</sup>Вишнякова В.А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния// Соц. политика и социология. – 2010. - № 10. – С. 109-114.

переработкой полученных продуктов, если эта продукция предназначена для реализации на рынке.

Неформальные трудовые отношения имеют ряд некоторых характерных черт, например, в их возникновении большую роль играют цели, преследуемые как наемными работниками, так и работодателями. Как правило, в качестве целей возникновения данных отношений лежит желание выживание в непростых экономических условиях, а не на накопление капитала, обеспечение занятости, а не преувеличение прибыли.

Неформальный сектор экономики с одной стороны, обеспечивает множественность способов заработать и гибкость в данном вопросе, а с другой стороны является, как правило, довольно трудоемким и нерегулируемым, имеющим высокую степень неопределенности и незащищенности труда<sup>11</sup>.

Привлекательность и востребованность неформальной занятости, объясняется доступностью подобной работы и возможностью использования в ней семейных и местных ресурсов<sup>12</sup>.

В неформальном секторе, особенно в сфере семейного труда, возникают условия для реализации различных форм взаимной поддержки и кредитования, основанных в большей степени на доверии и родстве, соседстве и этничности, чем на формальных контрактных отношениях.

Причины возникновения неформальных трудовых отношений в экономике многообразны.

Например, могут возникать самостоятельные экономические отношения между отдельными гражданами и их неформальными объединениями в целях удовлетворения личных потребностей и потребностей, не учитываемых государством. Фиктивные экономические отношения, в случае обнаружения возможности удовлетворить корыстные интересы за счет несовершенства действующей системы хозяйствования, также

---

<sup>11</sup>Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. – С. 16-25

<sup>12</sup>Сергомасова Н.А. Современные тенденции занятости населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 40-47

приобретают форму неформальных трудовых, ведь теневую экономику питает система криминальных отношений<sup>13</sup>.

Некоторые экономисты также указывают на чрезмерное государственное регулирование в некоторых областях, которое часто толкает население удовлетворять свои потребности за пределами формальной экономики.

Одним из стимулов роста неформального рынка труда может стать и избыточность предложения рабочей силы, что довольно часто наблюдается в развивающихся странах, где занятость в неформальном секторе становится для граждан единственным способом получения дохода.

Росту неформальной занятости в большой степени способствует также и недостаточный уровень заработной платы, который не позволяет некоторым категориям граждан удовлетворить даже базовые потребности, что приводит к необходимости искать второй, а иногда и третий источник доходов, как правило неофициальный.

По данным Федеральной службы государственной статистики:

- 92% занятого населения России имеют одну работу;
- из них 8% ищут дополнительную работу или не отказались бы ее иметь в случае такой возможности;
- остальные 8% имеют две и более работ<sup>14</sup>.

Учитывая, что при неформальной занятости договоренности между работодателем и наемным работником носят неофициальный характер и не могут предоставлять каких-либо гарантий, строясь исключительно на взаимодоверии сторон, можно ожидать, что частота неформальной занятости будет оказывать некоторое влияние на характер отношений между работником и работодателем. Прежде всего, выход на рынок труда и установление отношений работодатель – работник начинается с процесса

---

<sup>13</sup>Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. - М.: Поматур, 2005. - С.6

<sup>14</sup> Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

поиска работы. Часто уже на этапе поиска и приема на работу распространены неформальные практики. При этом неформальные способы, такие как использование личных связей и знакомств, активно используются как при официальной, так и при неофициальной, неформальной занятости.

## **1.2. Положительные и отрицательные стороны неформальной занятости**

Неформальная занятость, безусловно, оказывает большое влияние как на экономику страны, так и на рынок труда. Причем, как и у многих явлений, здесь можно выделить как отрицательное, так и положительное влияние. Среди отрицательных можно выделить<sup>15</sup>:

- деформация трудовых отношений;
- несоблюдение норм трудового права, а соответственно отсутствие для работников социальных гарантий и правовой защиты;
- недополучение государством социальных и налоговых платежей, что приводит в свою очередь к дефициту бюджетов.

Положительными сторонами неформальной занятости являются<sup>16</sup>:

- способствует сокращению фактической безработицы и снижению напряженности на рынке труда,
- дает населению возможность зарабатывать и поддерживать нормальный уровень жизни,
- способствует заполнению непрестижных и невостребованных рабочих мест,
- открывает широкие возможности гибкого использования рабочей силы,
- способствует развитию конкуренции на рынке труда

В самых главных экономических проблемах, порождаемых неформальной занятостью, специалисты отмечают в первую очередь очень большое недополучение социальных платежей и налоговых поступлений в бюджеты всех уровней. Это в свою очередь, оборачивается нехваткой инвестиций и недофинансированием социальной сферы, что не позволяет

---

<sup>15</sup>Ленькина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах// Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 30-36

<sup>16</sup>Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. – С. 16-25

существенно повысить социальные выплаты и оплату труда сотрудникам бюджетной сферы<sup>17</sup>.

Далее существуют такие проблемы как снижение затрат на модернизацию производства, а соответственно и торможение научно-технического прогресса из-за того, что есть возможность использовать относительно дешевый труд. Результатом этого является низкое качество производимой продукции и услуг, а также снижение качества рабочей силы вследствие ее деqualификации и слишком активной эксплуатации, а также отсутствия охраны труда, отток квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в неформальный сектор, где можно больше заработать, пусть даже ценой снижения качественных параметров занятости.

Что же касается социальных последствий неформальной занятости, то к наиболее серьезным можно отнести произвол работодателей и социальную незащищенность неформально занятых, что порождает многочисленные нарушения трудового законодательства по отношению к ним. Это иногда приводит к усилению социальной напряженности, прежде всего конфликтов на национальной почве по отношению к нелегально занятым иностранцам, и враждебности в обществе в принципе, общее ухудшение криминальной обстановки.

Также в более широком смысле неформальная занятость с ненормированным рабочим временем и отсутствием охраны труда приводит в какой-то степени к деградации населения и ухудшению демографической ситуации, например, утрате здоровья, нехватке времени на нормальный отдых, семью и воспитание детей.

Рассмотрим положительные стороны официального трудоустройства для сотрудника и работодателя, которых они соответственно лишаются, если не оформляют трудовые отношения.

---

<sup>17</sup>Фесина Е.Л. Неформальная занятость: состояние, структура, проблемы// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 1. – С. 38-45

- Работодатель имеет право требовать от сотрудника выполнения всех определенных в трудовом договоре трудовых обязанностей, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, принятых в организации или на предприятии.
- Работодатель имеет право привлечь виновных в нарушении трудового законодательства к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- Работодатель имеет возможность в некоторых случаях, привлечь сотрудника к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
- Работодатель имеет возможность участия в программах господдержки бизнеса.
- Работник имеет официально закрепленное право на достойные условия труда, то есть рабочее место, оборудование, график работы.
- Работник получает официальную заработную плату, своевременно и в полном объеме.
- Имеет обязательное социальное страхование работников.
- Имеет право на оплату временной нетрудоспособности.
- Копит баллы для дальнейшего пенсионного обеспечения со стороны государства.
- Имеет ежегодный оплачиваемый отпуск.
- Имеет право на получение налоговых вычетов.
- Может взять кредит и другие виды поддержки от государства.
- Имеет право на получение выплат, гарантированных государством: при увольнении, при сокращении численности или штата работников, при временном простое предприятия прохождении медицинского осмотра, наличии «донорских» дней. Получение пособия по беременности и родам. Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.



Из этого можно сделать вывод, что положительные стороны официального трудоустройства существуют как для сотрудника компании, так и для работодателя.

Рассмотрим теперь есть ли отрицательные стороны неформальной занятости для той и другой стороны.

- Для работодателя в случае выявления факта неформальной занятости взыскивается административный штраф.
- При отсутствии оформления компании невозможность получать займы, кредиты и другие виды поддержки от государства.
- Не имеет возможности привлечь сотрудника к ответственности в случае несоблюдения трудовой дисциплины, а также обеспечить сохранность материальных ценностей.
- Для работника не соответствующие нормам трудового законодательства условия труда и продолжительность рабочего дня. Выполнение обязанностей, не предусмотренных изначально.
- Отсутствие отчислений в Пенсионный фонд и ФСС. Отсутствие оплаты временной нетрудоспособности и отпуска.
- Риск увольнения без объяснения причин и отсутствие связанных с этих выплат.
- Отсутствие доказательств опыта работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.

Из этого можно сделать вывод, что отрицательные стороны неформальной занятости неформальной занятости также существуют как для работодателя, так и для сотрудника. Наверное, здесь каждый самостоятельно решает, что для него имеет больший вес и значимость в трудовой деятельности.

Экономический же эффект, порождаемый неформальной занятостью может рассматриваться на трех уровнях<sup>18</sup>:

---

<sup>18</sup>Леонова Л. А., Шушунина Н. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. - 2011. - №11. Т.1. - С. 133

- На уровне предприятия

Здесь использование неформальной занятости, как правило, представляется выгодным, ведь это приводит к снижению издержек и росту прибыли.

Однако если данный факт на предприятии обнаружится и будут применены санкции, то есть штрафы, а возможно и вовсе запрет на деятельность, то эффект может оказаться и негативным. В каждом конкретном случае руководство предприятия самостоятельно рассматривает выгоду от использования неформальных работников и риск, которому оно при этом подвергается.

Однако никакие санкции не смогут стать решением в борьбе с неформальной занятостью, если зачастую она является единственной возможностью получения средств к существованию, причем у достаточно большой части населения. Кроме того, труд незарегистрированных официально сотрудников в России широко используется в основном незарегистрированными фирмами, которые не имеют официального статуса и соответственно не могут быть оштрафованы или подвергнуты другим санкциям.

Исследования, проводимые в данном вопросе, показывают, что чаще всего неформальная занятость используется или совсем молодыми фирмами, которые еще находятся на стадии становления и не достигли необходимого уровня стабильности, либо теми, которые существуют на грани выживания. Для данных предприятий отказ от неформального труда может обернуться разорением и крахом<sup>19</sup>.

- На отраслевом уровне

Здесь результативность неформальной занятости зависит от ее распространенности в каждой конкретной отрасли и от того, какой объем продукции в данной отрасли производится неформально. Если в какой-то

---

<sup>19</sup>Леонова Л. А., Шушунина Н. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. - 2011. - №11. Т.1. - С. 132-135

определенной сфере таким образом создается достаточно значительное количество продукта, то данная сфера может понести существенные убытки при отказе от использования труда неформальных сотрудников.

- На макроуровне

Очень сложно дать оценку экономического эффекта неформальной занятости на данном уровне. Здесь сложно даже с достаточной степенью точности определить масштабы данного явления в целом, но даже если это каким-то образом удастся, то остается неясным, как отразится отказ от использования неформального труда на производительности труда, будет ли это способствовать росту занятости на формальной основе и в какой степени.

К сожалению, в силу некоторой специфичности рассматриваемого явления данные вопросы очень мало исследованы как на теоретическом, так и на практическом уровне.

Кроме экономического эффекта неформальной занятости важно учитывать также и ее социальное воздействие. Существует мнение, что в современном обществе с рыночной экономикой неформальная занятость является важным фактором поддержания уровня жизни и роста благосостояния как самих неформально занятых работников, так и населения России в целом<sup>20</sup>. Иными словами, неформальная занятость выступает неким социальным стабилизатором ситуации в обществе. Однако ее масштабы и наличие иногда криминальной составляющей не могут не вызывать беспокойство.

Давая оценку социальным и экономическим последствиям неформальной занятости, важно учитывать и порождающие ее причины, среди которых большую роль играют недостаточная гибкость рынка труда, острая недостаточность легальных возможностей достойно заработать, низкая правовая культура населения, а также его осознанное нежелание

---

<sup>20</sup>Шпилина Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 58-66.

действовать в рамках существующих формальных структур. Причем в России действуют абсолютно все указанные причины.

По мнению ряда исследователей, в настоящее время в нашей стране уже сложилась определенная этика неформальных отношений, которые стали для большей части населения привычными и уж не вызывают ни у кого никакого морального осуждения<sup>21</sup>.

То есть население нашей страны в большинстве своем понимает, что теневая экономика -это негативное явление и чем выше ее доля в экономике, тем хуже для экономики и для общества в целом, но при этом не осуждает никого из занятых в нем и большая часть людей не откажется от дополнительного заработка без его декларирования в случае возникновения такой возможности.

Неформальный сектор также служит неким инкубатором предпринимательства, обеспечивая вход в него и первичное обучение, в условиях, где вход в малый бизнес имеет массу административных и прочих барьеров, именно неформальный сектор позволяет обойти их и минимизировать издержки, что иногда буквально спасает малый бизнес от разорения уже на первых шагах развития. Потом, уже укрепившись, такое предпринимательство и самозанятость могут впоследствии формализоваться и выйти на свет, соответственно начав приносить государству и обществу прибыль, которой могло бы не быть, если бы фирма не смогла пройти свои первые шаги неформально.

Таким образом, если неформальный сектор в экономике не чрезмерен, то он имеет и некоторые положительные стороны для развивающейся или переходной экономики.

В условиях глубоких и затяжных кризисов в некоторых странах, где государство не способно обеспечить эффективную защиту от безработицы, именно неформальный сектор предоставляет определенную социальную

---

<sup>21</sup>Сергомасова Н.А. Современные тенденции занятости населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 40-47.

поддержку потенциальным безработным. То есть он позволяет людям, потерявшим официальную работу, иметь хоть какой-то заработок и избежать нищеты, а государству, которое испытывает сильное давление на бюджет в такие моменты, экономить на пособиях по безработице. В конце концов, доходы из неформального сектора расходуются в основном в рамках формального сектора, тем самым обеспечивая ему дополнительную прибыль, из которой предприятия также заплатят налоги в бюджет.

Но государство больше интересуется вопрос налоговых и социальных отчислений, и оно активно борется с явлением неформальной занятости в стране.

По данным федеральной службы государственной статистики в настоящее время в России свыше 15 миллионов человек в трудоспособном возрасте официально нигде не работают<sup>22</sup>. При этом речь идет здесь не о тех людях, которые действительно не работают, большинство из них на самом деле имеют постоянное место работы и получают заработную плату. Только трудятся они без оформления договора и часто без уплаты налогов. Эта цифра была выведена исходя из данных Пенсионного фонда Российской Федерации о численности экономически активных лиц, от которых не поступают отчисления.

Однако к ним относятся также граждане, ведущие личное подсобное хозяйство, и люди, находящиеся на иждивении члена своей семьи либо иного лица, граждане, живущие за счет вкладов в банках, сдачи квартиры или иного имущества в аренду, то есть те, кто не обязаны осуществлять налоговые выплаты, даже оформив свою занятость. Точное количество официально безработных, но имеющих нелегальные источники дохода, назвать очень сложно в силу того, что данная информация не официальна и соответственно не может иметь официального подтверждения.

---

<sup>22</sup> Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

Единственное, что можно сказать абсолютно точно, это то, что сейчас в стране насчитывается более 76 миллионов экономически активных граждан, к которым относятся лица в возрасте от 15 до 72 лет<sup>23</sup>, как занятые, так и безработные, которые ищут работу и готовы приступить к ней в течение ближайшей недели.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что около 20% экономически активного населения трудится неформально.

Правительство России говорит о том, что готово приложить все усилия для того, чтобы свести теневой сектор занятости к нулю<sup>24</sup>. В 2017 году все регионы нашей страны должны будут предоставить Федеральной службе по труду и занятости бумажные отчеты о росте легальной занятости, по всей стране количество официально устроенных на работу граждан должно вырасти благодаря данному контролю на четыре миллиона человек.

Такая озабоченность правительства понятна и объяснима, так как наличие большой доли нелегального рынка труда негативно сказывается на экономическом развитии страны. Бюджет страны намного меньше денежных средств, чем должен, так как уменьшаются налоговые поступления от населения. Это приводит к тому, что социальная сфера финансируется гораздо хуже, кроме того снижаются затраты на модернизацию производства.

Исполняя соответствующие поручения правительства относительно выведения неформальной занятости в формальную, Федеральная служба России по труду и занятости населения планирует снизить не менее чем на 30% численность официально не работающих экономически активных граждан трудоспособного возраста. Это должно привести по расчетам Пенсионного фонда к повышению более чем на 10% поступление страховых взносов в пенсионную систему<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup>Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

<sup>24</sup>Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/opendata/> (Дата обращения: 07.04.2017).

<sup>25</sup>Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (Дата обращения: 07.04.2017).

Выводить людей из теневого сектора планируется путем тесного сотрудничества с регионами, то есть заключая специальные соглашения, которые предусматривают, что регионы обязаны развивать свой экономический потенциал и снижать недобросовестную конкуренцию. С начала 2016 года выявлено уже около трехсот тысяч человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях. То есть, это люди, которые были замечены в том, что трудились неофициально и о их занятости стало доподлинно известно.

Тем не менее, несмотря на то, что названные цифры являются достаточно высокими, необходимо отметить, что данное явление распространено сейчас в России не больше, чем в других странах. То есть показатели сектора неформальной занятости в нашей стране и, например, в Финляндии и Германии примерно одинаковы.

Необходимо также уточнить, что к экономически активному населению в нашей стране относятся не все люди, находящиеся в трудоспособном, их показатель как правило выше примерно на 10 миллионов человек<sup>26</sup>.

Разница показателей связана с тем, на какую методику подсчета опираться, ведь как уже было сказано выше, никто из неформально работающих граждан не заявляет об этом открыто, что и создает определенные сложности в выведении статистики по данному вопросу. В одном случае учитывается только возрастная характеристика, а во втором – учитываются данные опросов.

Для того, чтобы человеку попасть в число экономически активного населения необходимо объявить о работе хотя бы один час в неделю или даже просто о желании найти работу.

Исходя из этого, согласно методике Федеральной службы государственной статистики, студент, который ищет работу, попадает в категорию экономически активного населения. А если он не планирует в

---

<sup>26</sup>Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

ближайшее время искать работу и трудиться, тогда он попадает в категорию экономически неактивного населения.

Кроме того, в своем стремлении выявить неформально занятых людей, правительство использует также и другие источники информации.

Например, некоторые специалисты считают, что о масштабах теневого сектора страны можно судить по охвату зарплатных карточных проектов, согласно которым в 2015 году денежные доходы населения составили примерно 50 трлн руб. При этом физические лица сняли с карт или оплатили ими товары и услуги на сумму 28,1 трлн руб. Следовательно, без учета пенсий и других социальных выплат охват карточных зарплатных проектов составляет 55–60%, как раз остальное – это и есть реальный показатель теневой экономики страны<sup>27</sup>.

Если опираться на такие расчеты, то здесь можно говорить о том, что на теневой сектор экономики приходится до 40% денежной массы, а количество задействованного экономически активного населения около 25 миллионов человек.

При этом, важно отметить, что по мнению специалистов, крупный бизнес в нашей стране практически полностью отказался от использования серых схем. Таким образом, неформальные трудовые отношения сейчас преобладают в малом и среднем бизнесе.

---

<sup>27</sup>Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (Дата обращения: 07.04.2017).



## **ГЛАВА 2. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

### **2.1. Неформальная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда**

Поиск подходящего места работы для молодых людей во многом определяет их социальную успешность на многие годы. Исследование проблем молодёжного сегмента рынка труда имеет особую актуальность и значимость в России, это определяется спецификой её экономического развития.

Рано или поздно перед каждым молодым человеком, будь то девушка или юноша, встает вопрос трудоустройства. Несмотря на обилие различных вакансий, поиск работы может затянуться на долгое время и даже при этом не дать ожидаемого результата.

Такая ситуация может быть связана с тем, что работодатели предпочитают брать на работу, прежде всего, кандидатов, имеющих опыт работы в необходимой сфере. Безусловно, остается актуальным и требование к образованию, где наличие диплома высшего учебного заведения также является преимуществом, но опыт работы все чаще является решающим.

Однако молодые люди могут не соответствовать этим критериям. К примеру, студенты, получающие высшее образование, в силу возраста и времени, занятого учебой, могут не иметь необходимого опыта работы, и соответственно, теряют возможность получить желанную должность.

Молодым и амбициозным людям, безусловно, не захочется идти работать на низкооплачиваемые и непрестижные должности. Следовательно, студенты, понимающие данные требования и знающие основные тенденции рынка труда всеми силами пытаются повисить на нем свою значимость и получить к окончанию ВУЗа не только диплом, но и опыт работы по специальности или хотя бы в области, близкой к будущей профессиональной деятельности.

Конечно же не последним фактором при устройстве на работу являются и личные качества кандидата, такие как харизма, ответственность и уверенность в себе, однако может ли человек, который только устраивается на работу, не имеющий опыта быть уверенным в том, что он делает<sup>28</sup>.

Поэтому можно все же с уверенностью говорить, что наличие опыта работы является очень важным фактором для будущей профессиональной занятости студенческой молодежи. Для получения данного опыта студенты готовы в свободное от учебы время трудиться практически на любых условиях.

Конечно существуют различные стажировки в больших корпорациях, где таких целеустремленных и желающих работать молодых людей очень ждут, однако такой вид занятости подходит не всем по причине, например, специфики профессии или просто из-за отсутствия таких корпораций в городе, где проживает и учится молодой человек, ведь большинство из них представлены только в очень крупных городах.

Студенческой молодежи, не имеющей возможности проходить официальные стажировки и попасть таким образом в стабильные компании, приходится трудиться у представителей малого и среднего бизнеса, среди которых многие могут предложить для данной социальной группы только неформальную занятость, чтобы не иметь никаких официальных обязанностей перед сотрудником.

Как уже было сказано выше, неформальный сектор экономики довольно плохо исследован, особенно в нашей стране. Идентификация социально-демографического профиля населения, которое участвует в неформальном секторе, может существенно помочь в прояснении того, какой тип человеческого капитала здесь задействован и в какой мере, если в этом возникнет необходимость, на него можно рассчитывать для использования в формальном секторе экономики.

---

<sup>28</sup>Степенко А.С. Обеспечение занятости молодежи – условие экономического роста страны//Соц. политика и социология. – 2011. - № 3. – С. 229-243

Как показывают немногочисленные проведенные исследования, среди неформально занятых и на первой, и на второй работе преобладают мужчины, но их численное преимущество в обоих случаях незначительно. Кроме того, неформально занятые на основной для себя работе в среднем моложе тех, кто имеет здесь дополнительную работу 38,3 года против 39,4 года<sup>29</sup>.

В первом случае, то есть неформально занятые на основной для себя работе моложе 30 лет.

Студенты составляли здесь всего около 5%. Однако гораздо показательнее является возрастной профиль неформально занятых в сравнении со всеми занятыми в экономике. Здесь данные говорят о том, что доля молодежи среди неформально занятых заметно выше, чем среди всех занятых.

Что касается распределения неформально занятых работников по образованию, то здесь можно отметить, что лица, которые только подрабатывают в неформальном секторе, более образованы, чем занятые в нем на основной работе, 45,2% имеют высшее или среднее профессиональное образование<sup>30</sup>.

Итак, сравнение, неформально занятых и людей с занятыми в экономике показывает, что в целом среди первых в два раза ниже доля людей, имеющих высшее образование, но доля обладателей образования на уровне среднего общего и ниже среди них значительно выше, чем во всей экономике.

Неотъемлемой частью рынка труда выступает вторичная занятость, под которой в широком смысле подразумевают добровольную, постоянную или временную, оплачиваемую трудовую деятельность, осуществляемую в свободное от основной работы время.

---

<sup>29</sup>Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (Дата обращения: 07.04.2017).

<sup>30</sup>Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (Дата обращения: 07.04.2017).

Так как согласно статье 2 Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 года сказано, что занятыми признаются, в том числе, проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, начального, среднего и высшего профессионального обучения и других образовательных учреждениях, то работу или подработку студентов дневных отделений учреждений высшего профессионального образования можно оценивать в рамках феномена вторичной занятости, так как основным видом их занятости является учеба.

Вторичная занятость студентов как стратегия поведения на рынке труда имеет особое значение в современных российских условиях<sup>31</sup>. Российский рынок труда отличается высоким уровнем несбалансированности. Это относится ко всем его сферам – региональной, профессиональной, квалифицированной, отраслевой, демографической.

Несбалансированность проявляется в достаточно противоречивой ситуации: с одной стороны, наблюдается общераспространенная тенденция роста спроса на квалифицированных работников, с другой – удельный вес молодежи, в том числе выпускников сферы профессионального образования среди безработных достаточно высок<sup>32</sup>.

Это объясняется рядом причин, к которым специалисты справедливо относят дискриминацию по возрасту, несоответствие предлагаемых образовательными учреждениями специальностей и специализаций потребностям рынка труда, несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей и ряд других.

Наряду с этим можно выделить и фактор субъективного порядка, который связан с поведенческими стратегиями молодых специалистов на

---

<sup>31</sup>Леонова Л. А., Шушунина Н. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. - 2011. - №11. Т.1. - С. 132-135.

<sup>32</sup>Илюхин А.А. Профессиональная ориентированность молодёжи и сбалансированность рынка труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина // Интерактивная наука. - 2016. - №1. – С. 124–126

рынке труда, их завышенными ожиданиями, слабой информированностью и неадекватной оценкой реалий современного российского рынка труда.

С этой точки зрения вторичная занятость студентов может выступать как адаптационный механизм студентов на рынке труда. Под социальной адаптацией здесь понимают постоянный процесс приспособления индивида к условиям социальной среды, результат этого. Адаптация студентов на рынке труда это вид экономически-трудовой, профессиональной адаптации, под которой понимают приспособление индивида к новому виду профессиональной деятельности, новому социальному окружению, условиям труда, усвоение новых социально-экономических норм и принципов экономических отношений.

С общепринятой точки зрения профессиональная адаптация рассматривается применительно к людям, имеющим работу, как система мер, способствующих профессиональному становлению работника<sup>33</sup>, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств и установок. Понятие профессиональной адаптации необходимо расширить и относить его не только к занятым, но и к выпускникам профессиональных учебных заведений, не имеющим работы или впервые вступающим на рынок труда и к студентам, включенным в сферу вторичной занятости.

Так как студент, особенно если он проходит обучение в очной форме, не имеет возможности работать по нормальному полноценному графику работы, кроме того, еще не имея полного специального образования, то он вынужден искать себе так называемую вторичную занятость, которая, как уже было сказано выше, чаще всего является неформальной.

Среди важнейших функций неформальной занятости студентов как способа адаптации на рынке труда необходимо, прежде всего, отметить актуализирующую функцию, которая подразумевает переход из состояния

---

<sup>33</sup>Илюхин А. А. Проблемы адаптации молодёжи на рынке труда / А. А. Илюхин, С. В. Илюхина, И. В. Соловьёв // Интерактивная наука. - 2017. - № 1 (11). - С. 174–175.

возможности в состояние действительности. В контексте неформальной занятости студентов эта функция означает приобретение определенного статуса на рынке труда. Этот статус может быть идентифицирован как статус наемного работника или статус самозанятого индивида<sup>34</sup>.

Еще одной важной функцией неформальной занятости студентов с точки зрения адаптации на рынке труда может выступать информативная функция.

Так как многие студенты и выпускники не совсем адекватно оценивают реалии рынка труда в России, и испытывают слишком завышенные ожидания по отношению к своей будущей трудовой деятельности, то неформальная занятость во время обучения способствует формированию адекватной оценки собственных возможностей, получению правильной и адекватной информации относительно трудовых отношений и рынка труда.

К сожалению, роль образовательных учреждений по реализации этой функции, которая заключается, прежде всего, в создании системы информирования студентов и выпускников о рынке труда, сборе информации о вакансиях для студентов и создание банка вакантных мест, развитие у студентов способности к профессиональной мобильности и гибкости, далеко не всегда выполняется и работает, поэтому студенты вынуждены получать информацию самостоятельно путем выхода на рынок труда уже во время обучения.

В качестве существенной функции неформальной занятости студентов как способа адаптации на рынке труда можно выделить также интегративную функцию. Под интеграцией студентов на рынке труда здесь подразумевается, прежде всего, приобретение определенного опыта и квалификации<sup>35</sup>.

Согласно проводимым ранее исследованиям неформальной занятости среди студенческой молодежи, главным мотивом неформальной занятости

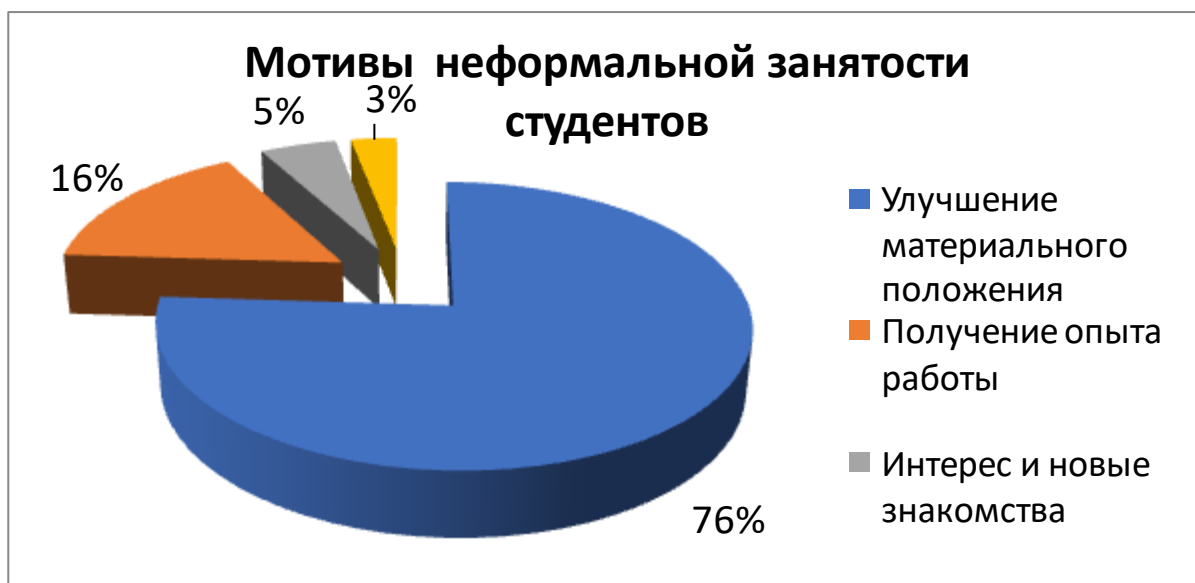
---

<sup>34</sup>Илюхин А. А. Проблемы адаптации молодёжи на рынке труда / А. А. Илюхин, С. В. Илюхина И. В. Соловьёв // Интерактивная наука. - 2017. -№ 1 (11). - С. 174–175.

<sup>35</sup>Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов// Высшее образование в России. – 2011. - № 10. – С. 136-147

является улучшение материального положения, так считают 76% ответивших<sup>36</sup>.

А следующим по значимости мотивом, который упоминался – это мотив, определяющий, что дополнительная работа нужна для получения профессиональных навыков, реализации своих способностей и реализации творческого потенциала, так считают 16% респондентов. Также были названы интерес и новые знакомства 5% и 3% респондентов рассматривают работу как способ самореализации<sup>37</sup> (Рис.1).



**Рис.1. Мотивы неформальной занятости студентов**

Существенно, что преобладание этого мотива характерно для молодых людей. Интегративная функция занятости студентов заключается в том, что работа должна способствовать профессиональной интеграции. Это подтверждается различного рода социологическими исследованиями в сфере неформальной занятости студентов, которые говорят о том, что если студенты младших курсов заняты не по профилю будущей специальности, то студенты старших уже пытаются найти работу, соответствующую будущей

<sup>36</sup>Ленькина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах// Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 30-36

<sup>37</sup>Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

специальности, ведь ни для кого не секрет, что наибольшего успеха на рынке труда добивается выпускник, имеющий опыт профессиональной деятельности.



## **2.2. Аутстаффинг как кадровая технология полуформальной занятости**

Под аутстаффингом понимается выведение персонала за штат предприятия с целью последующего предоставления этого же персонала предприятию по гражданско-правовому договору<sup>38</sup>.

Синонимами данного термина можно считать такие понятия как лизинг персонала, аренда или займ персонала.

Данная услуга появилась на отечественном рынке после дефолта в 1998 году, как ответ на потребность оставшихся в нашей стране иностранных компаний снизить затраты любыми возможными способами.

Можно выделить несколько случаев, когда у компании возникает потребность в аутстаффинге<sup>39</sup>:

- выход на фондовые рынки, то есть момент, когда компания заинтересована в увеличении стоимости акций;
- существующие в компании ограничения по численности персонала;
- желание сократить штатную численность без потери опытных специалистов;
- компания стремится сэкономить средства за счет регрессии социальных налогов, но не имеет на это права.
- планирование найма работников в других регионах страны, не открывая при этом филиалов или представительств в данных регионах.
- желание вывести сотрудников в штат посредника на время испытательного срока, чтобы оценить их работу, не принимая на себя дополнительных обязательств.

В рамках данной услуги посредник берет на себя следующие обязанности<sup>40</sup>:

---

<sup>38</sup>Костян И.А. Аутстаффинг и аутсорсинг: практика применения и правовые последствия// Справочник кадровика, 2006.- №4. – С. 3

<sup>39</sup>Аникин Б.А., Рудая И.Л., "Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие". ИНФРА-М, 2011. – С.13-14.

- зачисление работников в свой штат и оформление с ними трудовых отношений;
- ведение трудовых книжек и иных документов;
- произведение расчета и выплаты заработной платы, а также отчислений в социальные фонды;
- оформление больничных листов, отпусков;
- оформление всех видов справок по требованию сотрудников.
- администрирование авансовых отчетов
- обязательное страхование сотрудников.

Можно выделить два типа аутстаффинга<sup>41</sup>:

- аутстаффинг персонала, уже имеющегося в штате предприятия, когда за штат выводят сотрудников, уже имевших трудовые отношения с организацией. Такой перевод осуществляется путем увольнения из компании-работодателя и моментального зачисления в штат посредника и предоставление данного сотрудника бывшему работодателю уже на условиях аренды.
- аутстаффинг вновь привлекаемого персонала. Здесь посреднику передаётся не только функция работодателя, но и делегируются полномочия по поиску и подбору персонала, который необходим организации.

Аутстаффинг важно отличать от аутсорсинга, под которым понимают передачу функций предприятия, либо определённых вспомогательных функций предприятия сторонней организации, например, сюда можно отнести внешнее бухгалтерское обслуживание, клининговую деятельность, курьерские услуги и другие виды работ<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup>Гринева Е. Лизинг персонала. Новые кадровые технологии// Коммерсант, 2009. - №11 – С.7

<sup>41</sup>Аникин Б.А., Рудая И.Л., "Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие". ИНФРА-М, 2011 г. - 320 с.

<sup>42</sup>Гринева Е. Лизинг персонала. Новые кадровые технологии// Коммерсант, 2009 №11 – С.9.

Таким образом, аутстаффинг является одним из видов аутсорсинга в том смысле, что провайдеру передаются функции работодателя по отношению к выводимому персоналу.

Аутстаффинг легко также отличить от аутсорсинга по отношению заказчика услуг к персоналу, непосредственно выполняющему работу. Если при аутстаффинге персонал поступает в непосредственное подчинение компании-нанимателя, а задачей провайдера является подбор персонала, соответствующего заданным характеристикам и заключение с ним трудовых отношений. А аутсорсинг же в свою очередь, характеризуется иногда полным отсутствием связи между заказчиком услуг и персоналом, исполняющим заказ.

Сейчас в России аутстаффингом занимаются в основном западные рекрутинговые агентства, такие как «Manpower», «Kelly Services», «Coleman Services Inc», «Ventra Employment» и другие. Среди отечественных агентств такую услугу предоставляет компания «Анкор».

Все перечисленные компании занимаются аутстаффингом параллельно с подбором персонала. Одна из причин - в том, что для широкого использования аутстаффинга в России недостает законодательной базы и контроля за соблюдением налогового законодательства. Юридически термин «аутстаффинг» в России не закреплён. В рамках кадрового делопроизводства и российского законодательства сотрудники фирмы-посредника считаются прикомандированными к фирме-заказчику<sup>43</sup>.

Основными причинами, по которым компании используют труд аутстаффинг и арендуют сотрудников<sup>44</sup>:

- существенное снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу компании, ей необходимо просто платить определенную сумму в месяц посреднику за каждого предоставленного ей работника. Оформлением

---

<sup>43</sup>Аникин Б.А., Рудая И.Л., "Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие". ИНФРА-М, 2011 г. – 320 с.

<sup>44</sup>Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. № 13. – С. 36

документов, расчет заработной платы сотрудника, отпускных и больничных занимается агентство;

- Если сотрудник заболел или ушел в отпуск, агентство предоставляет ему замену;
- Если у компании – нанимателя предусмотрен расширенный социальный пакет для сотрудников, например, корпоративный фитнес, бесплатное питание или дополнительное медицинское страхование, то на внештатных сотрудников он не распространяется, на этом можно также существенно сэкономить;
- В любой момент можно отказаться от нанятого таким образом сотрудника, без объяснения причин и выходного пособия.

Таким образом, в данной системе полуформальной занятости сам работник, нанятый по договору аутстаффинга, оказывается в очень неопределенном положении. Он вроде бы работает официально, однако нанимает его одна организация, а работает он в другой. При этом фактический работодатель не несет за него никакой ответственности<sup>45</sup>.

Уязвимым местом работающих по аутстаффингу становится также вредное производство, ведь сотрудникам, которые трудятся в опасных и вредных условиях, положены доплаты, но так как официально они трудоустроены в другой компании, то здесь ничего сотрудникам не положено.

Учитывая все перечисленные выше обстоятельства можно говорить о том, что аутстаффинг является полуформальной занятостью, где сотрудник вроде бы работает официально, но никаких социальных гарантий от фактического работодателя не имеет<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup>Аникин Б.А., Рудая И.Л., "Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие". ИНФРА-М, 2011 г.- 320с.

<sup>46</sup>Герасимова А.И. Сущность безработицы, ее виды и последствия / А.И. Герасимова, К.Ю. Кутузова // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: сб. науч. ст. 4 Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. А.А. Горохова. – Курск, 2014. – С. 101-103.

Что же касается студентов, которые работают по данной полуформальной системе занятости, то здесь их положение также не очень хорошее. С одной стороны, если студент работает в сфере, близкой к получаемому образованию, то фактически по окончании ВУЗа, он будет иметь опыт работы, который очень важен для успешной дальнейшей адаптации на рынке труда, а с другой стороны подтвердить его невозможно, так как в документах будет указано только кадровое агентство-посредник.

Как уже было сказано выше, аутстаффинг имеет ряд существенных преимуществ перед трудоустройством по стандартным условиям, так как позволяет принимающей стороне существенно оптимизировать затраты на поиск персонала. Подбор кандидатов берет на себя другая компания, снижается нагрузка на бухгалтерию и кадровую службу, так как все необходимые функции в отношении работника выполняет компания-работодатель, уменьшаются риски материальной ответственности и трудовых споров, поскольку трудовые отношения возникают и продолжаются между компанией-работодателем и сотрудником, который фактически работает на другую компанию.

Однако, несмотря на все это удобство для работодателя, так как права сотрудника здесь практически не соблюдаются согласно Трудового кодекса РФ с 1 января 2016 года заемный труд был официально запрещен как форма основной занятости<sup>47</sup>.

Однако, согласно закона, устанавливает ряд случаев, при которых применение аутстаффинга все же допускается и является приемлемым:

- временное исполнение обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы, например, женщин в период декретного отпуска, сотрудников, находящихся на длительном больничном и так далее;
- проведение работ, связанных с временным расширением производства или объема оказываемых услуг;

---

<sup>47</sup>Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации

- оказание физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, помощи по ведению домашнего хозяйства или личного обслуживания.

Кроме того, осуществлять деятельность по предоставлению труда персонала, смогут только аккредитованные частные агентства занятости. Однако в некоторых случаях эти функции смогут выполнять и другие юридические лица, например, если компания является аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне.

Также важно, что Закон № 116-ФЗ не запрещает с помощью аутстаффинга временно трудоустраивать ищущих работу студентов, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, а также лиц, отбывавших наказание в виде лишения свободы.

Вместе с тем закон устанавливает и ряд запретов в отношении аутстаффинга, например, нельзя:

- устанавливать работникам, направляемым в принимающую компанию, условия оплаты труда хуже условий оплаты труда аналогичных сотрудников этой компании;
- заменять в порядке аутстаффинга участвующих в забастовке работников принимающей стороны, а также выполнять работы в случае простоя, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны и введения режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения;
- заменять подобным образом работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней;
- предоставлять на таких условиях работу, если условия труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда третьей или четвертой степени либо опасным условиям труда.

Принимающая сторона теперь должна нести ответственность по обязательствам относительно выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Пока же никаких специальных требований к использованию заемного труда и ответственности за их неисполнение работодателем не установлено.

Таким образом, данный вид занятости за последний год претерпел большое количество изменений, но все же имеет место на рынке труда как вид полуформальной занятости, и как было сказано выше, даже с новыми изменениями предполагает занятость для студентов.

## **ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

### **3.1. Характеристика и тенденции неформальной занятости среди студенческой молодежи в России**

Учитывая массовую безработицу в мире в целом и в России в частности, порой даже люди с хорошим образованием и опытом не могут найти работу. Что же тогда говорить о студентах, которые еще даже не получили образование и не имеют никакого опыта работы. После того, как государство полностью отстранилось от решения проблем, связанных с трудоустройством выпускников высших и средних специальных учреждений данный вопрос стоит у нас в стране достаточно остро.

Если раньше люди, получающие специальное образование четко знали, что они будут трудоустроены по специальности и обеспечены работой на всю трудовую жизнь, то сейчас молодым людям, заканчивающим учебные заведения, приходится самостоятельно бороться за рабочие места на рынке труда. Который, в свою очередь, итак переполнен безработными специалистами и дезорганизован в связи с переизбытком одних профессий и острым недостатком других<sup>48</sup>.

Чтобы удовлетворить свои материальные потребности, получить опыт работы и хотя бы как-то войти на рынок труда им приходится работать в основном за очень небольшую заработную плату, с гибким графиком работы, который не мешал бы учебе и на тех должностях, где скорее всего не захочет работать взрослый опытный человек.

Кроме того, содержание в штате студента обязывает работодателя беспрекословно отпускать его на любое необходимое время для прохождения обучения и сдачи сессии. Данные требования продиктованы законами нашей

---

<sup>48</sup>Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. – 2008. - № 6. – С. 98-111



страны и безусловно приносят работодателям массу нежелательных проблем. Поэтому студентам чаще всего предлагают неформальную занятость<sup>49</sup>.

В современных условиях неформальная занятость студенческой молодежи носит массовый характер: по данным исследований Центра изучения общественного мнения, количество работающих среди опрошенных студентов колеблется от 40 до 80 процентов, особенно среди студентов старших курсов. Еще больше студентов хотели бы работать, почти 90%<sup>50</sup>.

Кроме того, по данным, полученным в ходе исследований занятости студенческой молодежи, было выявлено, что большинство студентов работают преимущественно неформально, так ответили 68% опрошенных респондентов. Таким образом, формально в экономике заняты только 32% студентов (Рис.2).



**Рис.2. Распределение занятых студентов по видам занятости**

Неформальная занятость студентов явление противоречивое, как и в принципе понятие неформальной занятости. С одной стороны, студент не имеет официального оформления на месте работы и соответственно никаким

<sup>49</sup>Илюхин А. А. Проблемы адаптации молодёжи на рынке труда / А. А. Илюхин, С. В. Илюхина, И. В. Соловьёв // Интерактивная наука. - 2017. - № 1 (11). - С. 174–175.

<sup>50</sup>Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://wciom.ru/> (Дата обращения: 20.04.2017).

образом не сможет доказать в будущем полученный опыт, кроме того, как и любой сотрудник, имеющий неформальную занятость, молодой человек не имеет никаких социальных гарантий и не платит налоги в государственный бюджет.

С другой стороны, студенческая молодежь, работая, пусть даже неофициально, во-первых, удовлетворяет свои материальные потребности, что вряд ли может обеспечить современная российская стипендия, а во – вторых постепенно адаптируется на рынке труда, получает возможность реально его оценивать, получить практический опыт по специальности и возможно получить какие-то полезные знакомства или рекомендации для дальнейшего устройства на работу<sup>51</sup>.

Рассматривая тенденции неформальной занятости студенческой молодежи в России необходимо с помощью необходимо выделить следующие тенденции: если в 2010 году количество работающих неформально студентов из работающих всего было на уровне 30%, то в 2013 году данный показатель составил уже 38%, а в 2016 году и вовсе 75% (Рис. 3)<sup>52</sup>

Невозможно не заметить, что уровень неформально занятых студентов вырос за последние 16 лет в несколько раз. Сложно сказать почему тенденция именно такова, возможно и само количество работающих студентов увеличилось, так как на студенческую стипендию прожить сейчас невозможно, а цены в условиях различных экономических кризисов постоянно растут<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup>Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости / М.А. Ворона // Социологические исследования. - 2008. - №8. - С.106-115.

<sup>52</sup>Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).

<sup>53</sup>Илюхин А.А. Профессиональная ориентированность молодёжи и сбалансированность рынка труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина // Интерактивная наука. 2016. №1. С.124–126



**Рис.3. Количество неформально занятых студентов из всех работающих**

Возможно это связано с налоговой системой, так как полностью официально трудоустроить сотрудников сейчас, к сожалению, имеют возможность только самые крупные предприятия, для малого и среднего бизнеса налоги и социальные выплаты на сотрудников неподъемны, поэтому они либо не заключают официальных отношений с сотрудниками вообще, либо оформляют официально с минимальной заработной платой, а остальное выдают наличными.

Если данные условия труда характерны для рынка в целом, то что можно говорить о людях, еще не получивших образование и не имеющих опыта, конечно им достается работа не с самыми лучшими условиями. Поэтому молодежь более склонна к неформальной занятости, здесь сказываются отсутствие образования, невозможность устроиться без опыта работы, также сложность совмещать учебу и иную деятельность.

Кроме того, можно предположить, что такой большой рост неформальной занятости среди студентов связан с актуальными в последние годы подработками на дому, например, пользуется спросом такой сервис как дизайн ногтей, выпечка кондитерских изделий, украшения и аксессуары ручной работы, организация совместных закупок,

ремонт компьютеров и различные другие услуги, которые позволяют зарабатывать, не выходя из дома, при этом нигде не числиться официально и не декларировать свои доходы<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup>Гурова И. Г. Вторичная занятость студентов как способ их социальной адаптации в условиях трансформации российского общества // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2011.- №3- С.5

### **3.2.Отношения к неформальной занятости среди студентов университета**

Для того, чтобы выяснить насколько студенты знакомы с понятием неформальной занятости, их отношение к данному явлению, а также приходилось ли кому-то из них уже попробовать работать неофициально и почувствовать все положительные и отрицательные стороны данного явления было проведено социологическое исследование (Приложение 1).

Целью данного исследования было обозначено выявление отношения студентов к неформальной занятости.

Для достижения данной цели и сбора информации был использован метод опроса, который был проведен с помощью специальной анкеты, состоящей из 11 вопросов (Приложение 2).

Онлайн-опрос (анкетирование) был проведён среди студенческой молодежи при помощи социальной сети «Вконтакте». В Google-форме, с помощью которой был создан опросник, есть возможность сделать вопросы обязательными, т.е. респондент не может перейти к следующим вопросам, не ответив на предыдущие. Это позволяет избежать так называемых «не-ответов» и получить от каждого респондента всю интересующую нас информацию, создает ощущение респонденту чувствовать себя в большей безопасности в плане анонимности. Традиционное анкетирование может проходить при интервьюере, что может помешать респондентам. Даже если интервьюер не участвует в процессе заполнения анкеты, но при этом наблюдает за респондентами, у опрашиваемых может сложиться впечатление, что ответы могут быть каким-либо образом идентифицированы и анонимность нарушается. Так же онлайн-опрос дал возможность охватить большую аудиторию и позволил респондентам самим выбирать время для прохождения опроса.

В качестве респондентов выступили студенты Уральского государственного педагогического университета, обучающиеся на разных курсах и формах обучения. Всего было опрошено 100 человек.

Анализ полученных данных показал, что большинство студентов, а именно 97%, так или иначе знакомы с понятием неформальной занятости, то есть имеют представление о его значении и понимают смысл данного явления (Рис.4).

Оставшиеся 3 % студентов ответили, что не знают и не понимают значение данного термина, поэтому продолжать опрос данных респондентов относительно их отношения к данному явлению не имело никакого смысла.



**Рис.4. Распределение ответов на вопрос о понятии неформальной занятости**

Таким образом, три человека из ста выбыли из дальнейшего исследования, а с оставшимися 97 респондентами был продолжен опрос. Из них респонденты практически поровну распределились по курсам и по полу, а что касается формы обучения, то абсолютное большинство студентов (78%) имеет очную форму обучения, остальные заочную.

Следующим стал вопрос об отношении студентов к существованию в нашей стране такого явления как неформальная занятость.

Необходимо отметить, что данный вопрос заставил серьезно задуматься большинство респондентов, после чего многие дали ответ, не используя категорические положительные или отрицательные окраски. Это совершенно не удивительно, ведь, как было сказано выше, даже экономические деятели не могут определить четкое отношение к данному вопросу.

Таким образом, полностью положительно к данному явлению относятся лишь 4 % респондентов, объяснив это тем, что раз такой вид занятости существует, значит, люди в нем нуждаются;

23% сказали, что они скорее положительно, чем отрицательно настроены в данном случае;

37% относятся к неформальной занятости скорее отрицательно, чем положительно, четко отрицательный ответ дали 7% респондентов, оставшиеся 29% отметили, что им все равно имеет ли место в их стране данное явление (Рис.5).



**Рис.5. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы относитесь к существованию в нашей стране такого явления как неформальная занятость?»**

Необходимо отметить, что разница в количестве респондентов, давших отрицательные и положительные ответы не так уж велика. Учитывая, что данное явление все-таки является незаконным в нашей стране, то хорошее отношение к нему у 27% опрошенных является несколько неожиданным.

Кроме того, немного странным кажется, что 29% студентам в принципе все равно, и они не имеют никакого отношения к такому важному социальному и экономическому явлению, хотя и знают о нем. Данный результат является не очень хорошим, так как именно студенческая молодежь является одной из самых активных социальных групп в обществе, которая должна иметь свое мнение, высказывать и отстаивать его. Иными словами, иметь активную гражданскую позицию, без которой невозможно существование демократического общества.



Большинство респондентов, не имеющих своей позиции в данном вопросе –это студенты 1-2 курсов. Возможно, это связано с тем, что в силу возраста данная категория студентов еще мало знакома с рынком труда в практическом плане, поэтому теоретически понимает суть неформальной занятости, но никакого личного отношения к ней еще не сформировалось.

Далее мы хотели узнать мнение респондентов о причинах существования неформальной занятости в России. Здесь было предложено несколько вариантов ответов, из которых можно было выбрать максимум три. Проанализировав полученные ответы, мы получили следующий результат:

- абсолютное большинство респондентов, а именно 75% считают основной причиной недобросовестность работодателей, которые не хотят полностью оплачивать за сотрудника все социальные взносы и налоги, а также не хотят предоставлять положенные по закону льготы, такие как очередные и учебные отпуска, больничные. Кроме того, неоформленного сотрудника очень легко уволить, даже не объясняя при этом причин.
- 23% студентов отметили в качестве причины недобросовестность сотрудника по отношению к государству, то есть считают, что люди сами не хотят платить налоги и нагружать себя лишними обязанностями, связанными с официальным трудоустройством.
- 31% респондентов сказали о том, что работодатель, может быть, был бы и рад оформить сотрудника официально согласно ТК РФ, однако при этом его предприятие будет нести убытки, что в дальнейшем приведет к разорению, потому что налоги и социальные выплаты на сотрудников в нашей стране слишком велики и просто неподъемны для некоторых предприятий, особенно для малого и среднего бизнеса.

- Некоторые респонденты, а именно, 17% считают, что причиной существования и процветания в нашей стране неформальной занятости является безответственное отношение людей, работающих неформально, к своему будущему.

То есть данная категория людей живет «сегодняшним днем», не думая о том, что в дальнейшем, не имея официального стажа, не сможет найти достойную работу, не получит пенсию и компенсацию в случае, например, производственной травмы. Кроме того, молодые женщины могут остаться без пособий по уходу за ребенком, оплаты больничных и многих других льгот.

- 27% опрошенных считают, что истоки существования неформальной занятости в том, что в стране существует и довольно распространена безработица. То есть люди, которые не могут найти хорошую

официальную работу, рады трудиться на любых условиях, с целью поддерживать необходимый уровень материального достатка.

- 13% отметили, что таким образом можно получить столь необходимый опыт работы для дальнейшего официального трудоустройства.

Данный вопрос, безусловно, актуален для студентов и выпускников высших и средних специальных учреждений, поэтому указанная причина неформальной занятости действительно существует. Единственным непонятным моментом здесь является то, как потом доказать будущему работодателю, что ты данный опыт имеешь, ведь запись в трудовой книжке в этом случае отсутствует.

- И, наконец, 5% респондентов сказали, что совершенно не видят разницы как работать формально или нет. Видимо решающим для них является только материальный фактор (Рис.6).



**Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, что является причинами существования неформальной занятости в России?»**

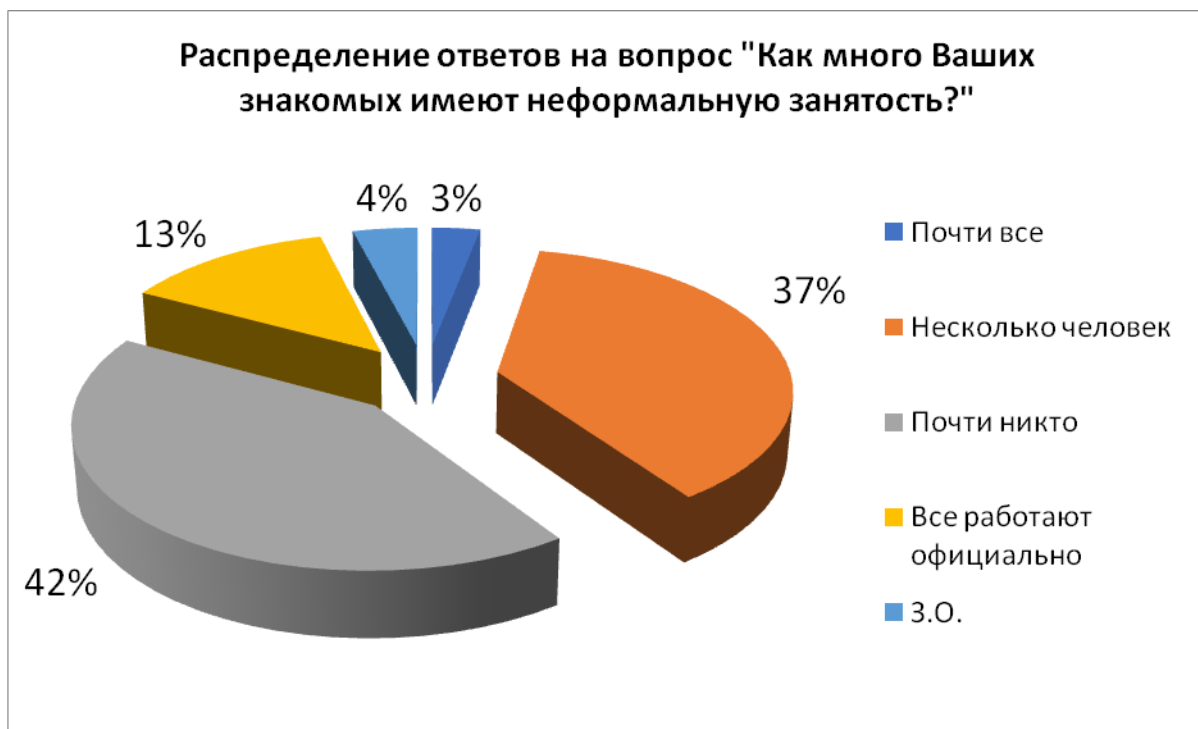
Таким образом, большинство респондентов считают, что основными причинами существования в нашей стране неформальной занятости являются недобросовестность работодателя, а также слишком высокие выплаты за официально трудоустроенного сотрудника: работодатель либо стремится сэкономить на данных выплатах, либо просто не имеет возможности их платить, так как это приведет его к разорению. То есть большая часть студентов считает, что люди готовы и хотели бы работать официально, если бы у них была такая возможность, однако безработица, необходимость получения опыта и отказ работодателя иметь формальные отношения с сотрудником заставляют многих людей работать на любых условиях.

Большинство студентов при этом сказали, что в их окружении практически никто не работает неформально (42%), 37% отметили, что есть несколько человек в близком окружении, которые имеют неофициальные отношения с работодателем, у 13% респондентов все знакомые работают по

законодательству, а у 3%, наоборот, почти все близкие работают неформально, 4% затруднились дать ответ на данный вопрос (Рис. 7).

Кроме того, представилось возможным проследить некоторую взаимосвязь между наличием у студентов знакомых, работающих неформально, и отношением к данному явлению.

Таким образом, практически все респонденты, которые дали положительный ответ на вопрос об отношении к неформальной занятости (Приложение 2) имеют хотя бы несколько знакомых с неофициальной занятостью. Возможно, именно это повлияло на положительное отношение к данному явлению в целом. То есть люди видят, что их близкие и знакомые также работают, получают заработную плату и ничего плохого в данном явлении не видят.

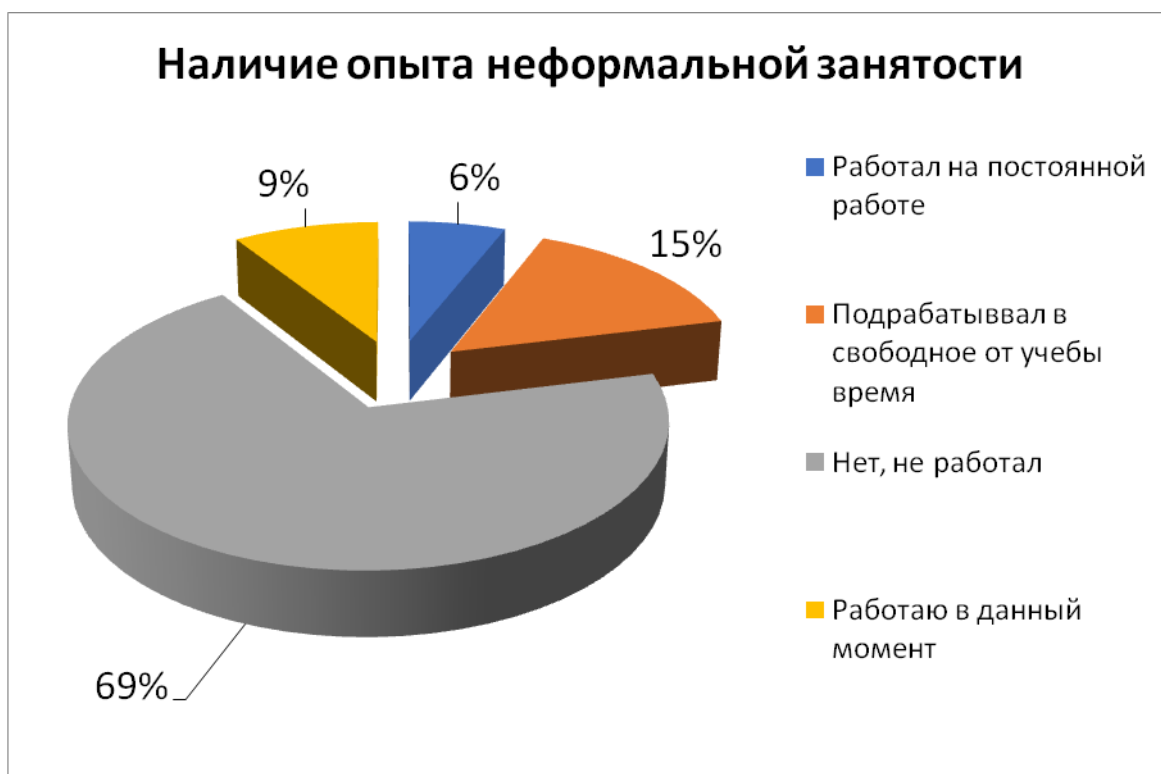


**Рис.7. Распределение ответов на вопрос: «Как много Ваших знакомых имеют неформальную занятость?»**

Более того, больше 15 % студентов и сами имели опыт неформальной занятости подрабатывая в свободное от учебы время, а около 9% работают таким образом и в настоящее время, еще 6 % работали

неформально на постоянном месте работы и, наконец, оставшиеся 69% такого опыта не имеют (Рис. 8).

Закономерно, что студенты, работающие в данный момент неформально обучаются на заочной форме обучения, кроме того, из всех опрошенных студентов только 20 человек обучаются заочно, то есть имеют возможность полноценно работать, и почти половина из них, а именно 9 человек, имеют в данный момент неформальную занятость и отмечали при опросе, что работодатель не отпускает их в полноценный учебный отпуск для сдачи сессии, поэтому приходится отпрашиваться на несколько часов для сдачи основных зачетов и экзаменов.



**Рис.8. Распределение ответов на вопрос: «Вы когда-нибудь работали неофициально?»**

Респондентам, имеющим неформальный опыт работы, был задан вопрос о том, что являлось или является в настоящий момент мотивом неофициального трудоустройства. Здесь ответы распределились следующим образом:

- 56% хотели улучшить свое материальное положение,

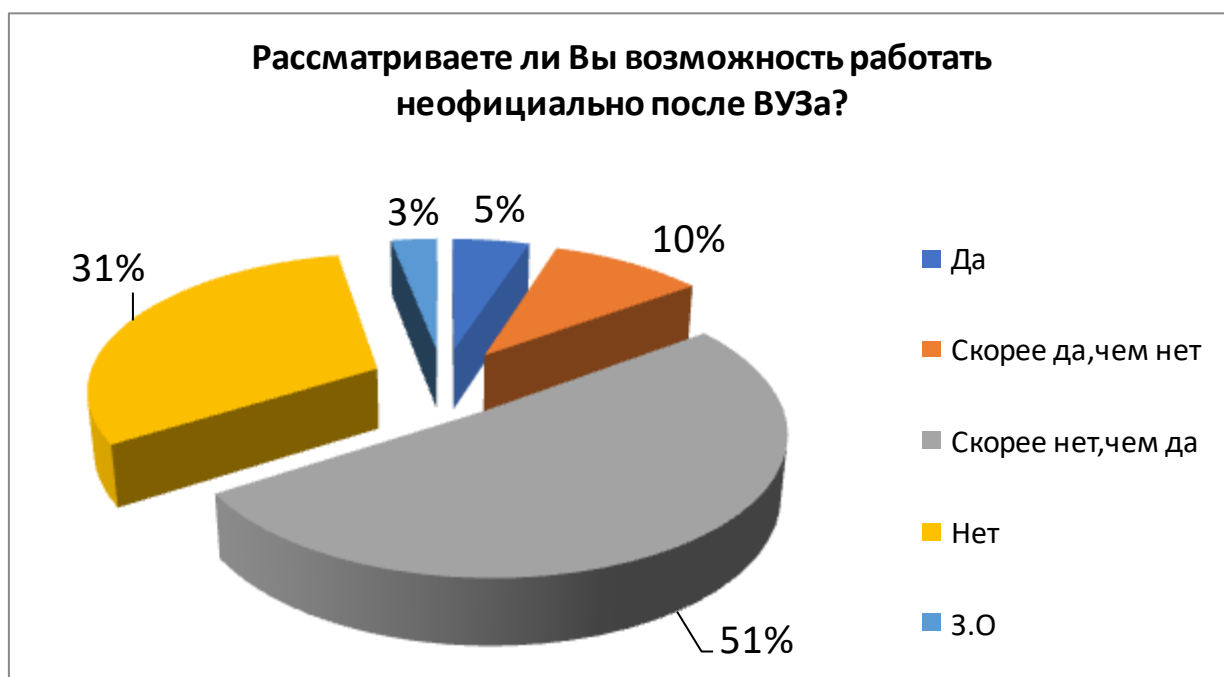
- 23% получить опыт работы, близкий к получаемой профессии с целью дальнейшего трудоустройства,
- 12% отметили свободный график работы, а оставшиеся 9% сказали, что студенту очень сложно найти официальную работу (Рис.9).



**Рис.9. Распределение ответов на вопрос: «Что являлось(ется) основным мотивом неофициального трудоустройства?»**

Также респондентам был задан вопрос о том, рассматривают ли они для себя вариант неформальной занятости после окончания ВУЗа. Здесь результаты распределились таким образом:

- около 82% студентов не рассматривают данный вид деятельности;
- чуть меньше 15% респондентов не видят в этом ничего плохого и допускают возможность неофициальной работы для себя;
- 3% пока затрудняются ответить на данный вопрос (Рис.10).



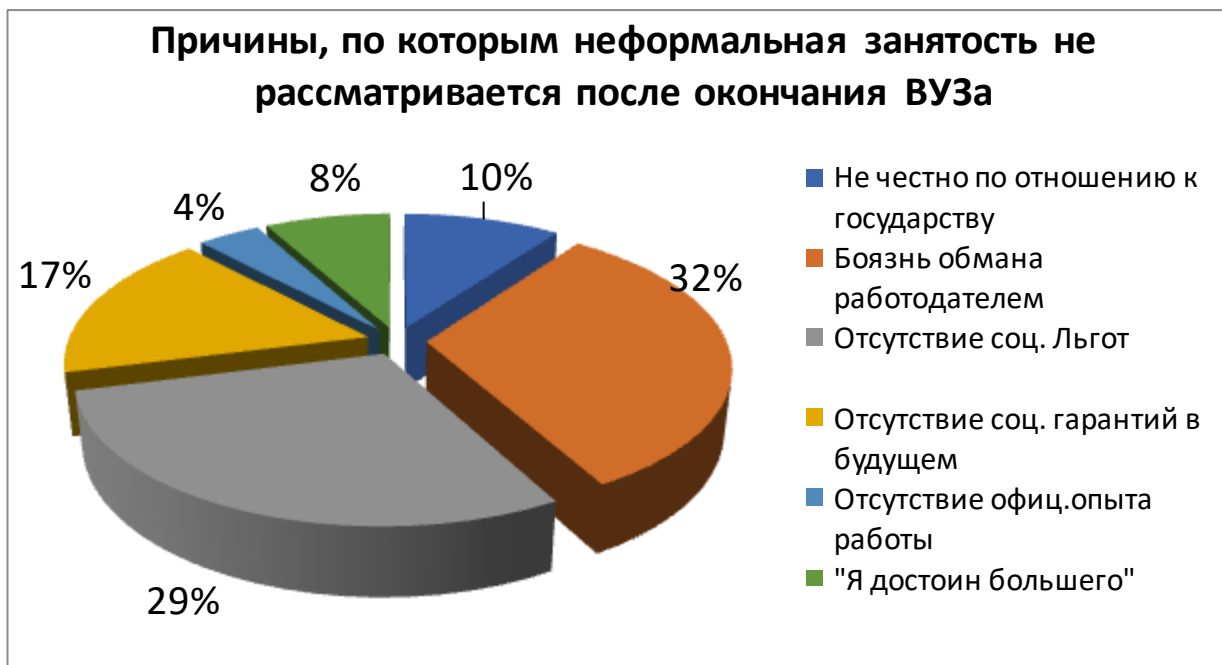
**Рис.10. Распределение ответов на вопрос: «Рассматриваете ли Вы возможность работать неофициально после ВУЗа?»**

Следующий вопрос был задан только тем респондентам, которые ответили, что не рассматривают для себя вариант неформальной занятости после окончания ВУЗа, которых у нас получилось 79 человек. Мы попросили пояснить почему данная форма работы не приемлема для этих студентов и получили следующие ответы: 32% боятся обмана работодателя относительно заработной платы и условий труда, а также того, что незарегистрированного работника очень легко уволить, 29% смущает отсутствие социальных льгот, таких как больничные, отпуска, декретные отпуска и так далее.

При этом второй вариант ответа больше всего отметили девушки (75%), что легко объяснимо, потому что молодые женщины должны планировать в ближайшие годы после окончания университета семью и рождение детей, а в данном случае просто необходимо чувствовать защиту и поддержку со стороны государства, а различные пособия и оплата больничных считаются как раз исходя из официальной заработной платы.

Также 17% респондентов сказали о том, что думают о будущем и не готовы остаться после многолетней трудовой деятельности без пенсионных выплат и льгот.

4% смущает отсутствие официальной записи в трудовой книжке при смене работы в дальнейшем и 8% сказали, что просто достойны большего, и оставшиеся 10% отметили, что неформальная занятость –это нечестно по отношению к государству (Рис.11).



**Рис.11. Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы не рассматриваете для себя вариант неформальной занятости?»**

Итак, по результатам проведенного исследования стало понятно, что большинство студентов имеют негативное отношение к неформальной занятости, даже, несмотря на то, что имеют неофициально работающих знакомых и родственников.

Кроме того, многие студенты уже и сами имеют опыт неформальной занятости, на который согласились с целью улучшения материального положения и получения опыта работы.

Абсолютное большинство студентов понимает какие отрицательные последствия имеет неофициальная работа для экономики страны в целом и для каждого работника конкретно, однако считает, что люди прибегают к такому способу заработка вынужденно, а значит его существование имеет и положительные моменты.



После окончания ВУЗа студенты все же рассчитывают иметь стабильную официальную работу и очень мало кто рассматривает для себя неформальную занятость в дальнейшем, особенно среди девушек.

В целом, результаты проделанной работы дали нам ответ на главные исследовательские вопросы: какие мотивы выбора данного вида занятости; насколько распространено данное явление в окружении студента; и какого отношение студенческой молодёжи к неформальной занятости.

Таким образом, цель исследования достигнута, все выделенные гипотезы подтвердились, отношение студентов к неформальной занятости выявлено, поставленные в исследовании задачи выполнены, а все выдвинутые гипотезы подтвердились.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Исходя из данной работы стало понятно, что неформальная занятость в нашей стране является довольно распространенной, даже несмотря на то, что точных цифр из-за специфики явления назвать никто не может.

Все виды неформальной занятости имеют общую черту - нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, лишением правовой защитой.

Под неформальной занятостью в данной работе мы понимаем такую занятость, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей, то есть не существует каких-либо официальных документов, подтверждающих их трудовые отношения.

Неформальная занятость — явление достаточно противоречивое, государству она не выгодна, так как теряется большое количество отчислений в налоговые органы и пенсионные фонды, люди работают, получают заработную плату и никаким образом не отчитываются за нее перед правительством.

А тем временем пока власти борются с данным явлением, люди, чтобы иметь хоть какой-то источник дохода и поддерживать нормальное материальное положение семьи в столь непростых экономических условиях готовы работать на любых условиях, пусть даже не официально, а соответственно не имея никаких гарантий со стороны работодателя.

Безусловно, есть люди и организации, которые не оформляют трудовые отношения с целью обогатиться путем невыплаты социальных взносов и налогов. Но все же большинство из них работают таким образом вынужденно. В условиях безработицы люди готовы на любую работу, а многие компании малого и среднего бизнеса такую работу предлагают,

потому что при условии оформления сотрудников и полноценных выплат государству они бы просто разорились.

Мы проанализировали положительные и отрицательные стороны неформальной занятости, рассмотрели неформальную занятость как способ адаптации одной из социальных групп, чаще всего вынужденных работать неформально – это студенческую молодежь, рассмотрели характеристики и тенденции неформальной занятости среди данной социальной группы.

В ходе работы мы провели социологическое исследование, целью которого было выявить отношение студентов к неформальной занятости. Данное исследование показало, что основными мотивами для такого вида занятости у молодых людей является улучшение материального положения, ведь прожить на современную стипендию невозможно, и люди, не имеющие достаточной помощи от родителей, вынуждены подрабатывать в свободное от учебы время.

Вторым по значимости фактором неформального трудоустройства является адаптация на рынке труда. Для будущих специалистов очень важно по окончании учебного заведения иметь опыт работы для успешной профессиональной адаптации.

Безусловно, это не самый лучший способ, так как наличие опыта работы не будет отражено документально и его сложно будет доказать, однако любая работа в сфере, близкой к специальности, поможет чувствовать себя увереннее на рынке труда. Кроме того, есть вероятность, что после получения диплома работодатель оформит трудовые отношения и новую работу искать и вовсе не придется.

Также из результатов исследования стало понятно, что многие студенты уже имеют опыт неформальной занятости, хоть и относятся к данному явлению скорее отрицательно и совсем немногие рассматривают неофициальную работу как продолжение профессиональной деятельности после окончания университета.

Необходимо отметить, что из небольшого числа опрошенных респондентов, допускающих в дальнейшем работу без оформления, практически все мужского пола. Возможно, это связано с тем, что девушкам очень важно иметь социальные гарантии, так как в ближайшие годы многие из них будут планировать декрет. А для мужчины же важны любые возможности для того, чтобы обеспечивать семью.

Можно предположить, что, несмотря на все усилия государства, неформальная занятость среди студенческой молодежи будет существовать, так как студенты, заинтересованные в работе или подработке, будут искать возможные варианты для этого. В свою очередь, работодатели, заинтересованные в недорогой рабочей силе, не требующей никаких гарантий и льгот, будут давать этим молодым людям неофициальные рабочие места.

Решить данную проблему или, по крайней мере, уменьшить ее масштабы могло бы тесное взаимодействие ВУЗов с работодателями, которое предполагало бы направление студентов на стажировку, практику или просто подработку, официально, с возможностью дальнейшего трудоустройства.

Государство же со своей стороны, могло бы дать таким организациям, некоторые налоговые или другие виды льгот, чтобы официальное трудоустройство студентов для таких работодателей было выгодным.

Таким образом, все предполагаемые гипотезы в исследовании подтвердились, поставленные задачи выполнены, а цель достигнута.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
2. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996
3. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
4. Аникин Б.А., Рудая И.Л., "Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие". ИНФРА-М, 2011 г. - 320с.
5. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. 2008. - № 6. - С. 92-110.
6. Багдасарьян Н.Г., Немцов А.А., Кансузьян Л.В. Послевузовские ожидания студенческой молодежи // Социс. 2007.- №3 - С.11-33.
7. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. - 2003. - № 7. - С. 3 - 24.
8. Беляева М. Безработные: преодоление социальной дезадаптации // Человек и труд. - 2007. - №5. - С. 32-46
9. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России // СОЦИС: Социологические исследования. - 2002. -№ 12. - С. 113-127
10. Бочко М.Э. Риски в сфере занятости молодежи // Вестник Челябинского университета. Сер. 8, Экономика. Социология. Социальная работа. – 2006. – №5. – С. 96-100
11. Вязникова В.В. Особенности трудовых взаимоотношений между российскими IT-фрилансерами и заказчиками их услуг / В. В. Вязникова // Экономическая социология. 2008. - Т.9, № 1. - С. 88-108.
12. Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. - № 13– С.36-49

13. Вишнякова В.А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния// Соц. политика и социология. – 2010. - № 10. – С. 109-118
14. Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости / М.А. Ворона// Социологические исследования. - 2008. - №8. - С.102-115.
15. Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://wciom.ru/> (Дата обращения: 20.04.2017)
16. Герасимова Т.В. Социально–трудовая адаптация молодежи за рубежом // Социальная работа. - 2004. – №3. – С. 34–45
17. Герасимова А.И. Сущность безработицы, ее виды и последствия / А.И. Герасимова, К.Ю. Кутузова // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: сб. науч. ст. 4 Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. А.А. Горохова. – Курск, 2014. – С. 101-121
18. Гринева Е. Лизинг персонала. Новые кадровые технологии// Коммерсант, - 2009.- №11 – С. 7- 32
19. Гришин И. Стимулирование и динамизация занятости// МЭ и МО. – 2012. - № 4. - С. 40-51
20. Гусов А.Ю. Занятость как социально-правовое явление// Труд и соц. отношения. - 2011. - № 1. – С. 110-115
21. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Ценностные ориентации, нравственные установки и гражданская активность молодежи / М.К. Горшков, Ф.Э Шереги// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - 2010. - № 1(95). - С. 5-36
22. Гоффе Н. Влияние кризиса на занятость и безработицу// МЭ и МО. - 2012. - № 8. - С. 27-39
23. Гурова И.Г. Вторичная занятость студентов как способ их социальной адаптации в условиях трансформации российского общества // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. - 2011.- №3 – С. 28-35

24. Добындо М.Н. Оптимальная занятость, достойный уровень жизни населения – стратегическая цель трансформации экономики// Труд и соц. отношения. - 2008. - № 2. – С. 35-42
25. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А.Долгова, И.Жукова // Человек и труд. - 2007. - № 8. - С. 38-41.
26. Дубовова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи // Там же. – 2007. - № 1. - С. 37-39
27. Елисеева Е.Н. Проблемы трудовой занятости студентов // Вестник Челябинского университета. - 2006. - № 4. – С.123-129
28. Ефимова Т. Служба занятости- молодежи // Человек и труд. – 2006. - №7. - С. 34-45
29. Заславский И.К. характеристике труда в современной России // Вопросы экономики - 2004, - № 2 – С.25-38
30. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Профессиональное образование и рынок труда // Социс. - 2011.-№7. – С.24 - 38
31. Ильичев В. Современные тенденции в области трудовой занятости: методический аспект// Предпринимательство. – 2008. - № 1. – С. 101-109
32. Илясов Е. Студенческий центр занятости: молодежный рынок труда// Служба кадров и персонал. – 2005. – №12. – С. 40–52
33. Илясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высш. образование в России. – 2005. – №7. – С. 3–13
34. Илюхин А.А. Проблемы адаптации молодёжи на рынке труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина, И.В. Соловьёв // Интерактивная наука. - 2017. – № 1 (11). - С. 174–185.
35. Илюхин А.А. Профессиональная ориентированность молодёжи и сбалансированность рынка труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина// Интерактивная наука. – 2016. – №1. – С. 121–136
36. Костян И.А. Аутстаффинг и аутсорсинг: практика применения и правовые последствия// Справочник кадровика. - 2006 - №4– С.3-24

37. Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах// Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 30-36
38. Леонова Л.А., Шушунина Н.А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. - 2011. - №11. Т.1. – С. 132-135.
39. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. // Экономист, - 2001, - №8, - С. 62-70.
40. Львова Ю.А. Современные тенденции на рынке труда// Справочник кадровика. – 2004 - №10. - С.101-121
41. Лялюев А.Н. Рынок труда стабилизируется.// Нижегородская правда, 2001, 27 июня. – С.22 - 38
42. Микульский К. Формирование новой модели занятости. // Экономист.- 2003, - №3, -С.47-52.
43. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? / В. Е. Гимпельсон, А.А. Зудина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 60с.
44. Никифорова А. А. Рынок труда, занятость и безработица. - М., 2003.- С.106.
45. Носко И.В. Модель выпускника как основа формирования компетенции студентов в процессе вузовской подготовки: дис. ...канд. пед.наук: 13.05.08 / Носко Ирина Валентиновна. – Владивосток. - 2007. – 200с.
46. Попов Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. М.: Дело, 2005. - 200 с.
47. Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов// Высшее образование в России. – 2011. - № 10. – С. 136-147
48. Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников// СОЦИС. – 2011. - № 3. – С. 38-50
49. Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. – С. 16-25



50. Сергомасова Н.А. Современные тенденции занятости населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 39-50
51. Сидорина Т.Ю. Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху / Т. Ю. Сидорина // Общественные науки и современность. 2007. - №3. - С. 32-43.
52. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. - М.: Поматур, 2005. – 56 с.
53. Смирнов С. Рынки труда регионов в условиях финансово – экономического кризиса //Человек и труд.-2004-№3.- С.56-59
54. Степенко А.С. Обеспечение занятости молодежи – условие экономического роста страны//Соц. политика и социология. – 2011. - № 3. – С. 211-243
55. Суворова Л.В. Рынок труда и безработица – Н.Н., - 2004.- С.21-49
56. Суховская А.М. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях // Упр. персоналом. – 2008. – № 10. – С. 45–58
57. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 31.03.2017).
58. Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (Дата обращения: 07.04.2017)
59. Фесина Е.Л. Неформальная занятость: состояние, структура, проблемы// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 1. – С. 38-45
60. Хохлова М. М. Роль профориентационной работы среди молодежи в изменении ситуации на рынке труда // Отечеств. журн. социальной работы. – 2004. – №4. – С. 25–38
61. Шпилина Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 42-66

62. Экономика труда: Экономическая теория труда: Учебное пособие.-  
М.:ИНФРА-М, - 2003 – 286с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Программа социологического исследования «Отношение студенческой молодёжи к неформальной занятости».

Актуальность данного исследования связана с обострением проблемы неформальной занятости в нашей стране в последние годы, особенно среди молодежи, а также с тем, что данное экономическое явление имеет не только отрицательную, но и положительную окраску. С одной стороны, при данном виде занятости ни каким образом не защищены права работника, а государство теряет большие поступления в бюджет из-за отсутствия налогов со стороны работника и работодателя. С другой стороны, данный вид занятости для людей гораздо предпочтительнее безработицы и служит способом поддержания своего материального состояния в условиях снизившегося уровня жизни. А что касается студентов, для которых найти официальную работу во время обучения достаточно сложно, то здесь неформальная занятость является также способом адаптации на рынке труда и получения опыта, такого важного для дальнейшей адаптации на рынке труда.

Кроме того, так как неформальная занятость-явление неофициальное, то найти конкретную статистическую информацию по данной теме очень сложно, поэтому каждое исследование имеет особую ценность.

Основной проблемой исследования является выявление отношения студентов к неформальной занятости.

Объект исследования: студенты УрГПУ г. Екатеринбурга.

Предметом исследования является отношение студентов к неформальной занятости

Цель исследования: выявить отношение студентов к неформальной занятости

Задачи:

1. Выявить отношение студентов к существованию в нашей стране такого явления как неформальная занятость;

2. Изучить мнение студентов относительно причин существования неформальной занятости;
3. Определить насколько распространено явление неформальной занятости среди ближайшего окружения студентов;
4. Выяснить какая часть студентов имеют опыт неформальной занятости или работают неофициально в настоящий момент;
5. Определить основные мотивы неформальной занятости;
6. Выяснить какое количество студентов рассматривают неформальную занятость как вариант будущей профессиональной занятости;
7. Определить связь между степенью распространенности неформальной занятости в окружении студента и его отношением к данному явлению;
8. Выяснить, существует ли связь между социально-демографическими характеристиками и отношением к неформальной занятости.

Основные гипотезы:

1. Среди студентов преобладает негативное отношение к неформальной занятости в связи с формированием такого мнения в ВУЗе и знанием негативного влияния явления на экономику страны;
2. Студенты считают, что основными причинами неформальной занятости является нежелание платить налоги и нести другие расходы, связанные с оформлением, как для организации, так и для работника;
3. У большинства студентов есть хотя бы один знакомый или член его семьи, имеющий основную или дополнительную неофициальную работу;
4. Многие студенты имеют хотя бы небольшой опыт неформальной занятости, например, когда-либо подрабатывали в свободное от учебы время или во время летних каникул;
5. Основными мотивами неформальной занятости среди студентов являются улучшение своего материального положения, а также получение опыта работы в сфере, близкой к получаемой профессии;

6. Неформальную занятость как вариант будущей профессиональной занятости рассматривают очень мало студентов, большинство из них рассчитывает после получения диплома иметь стабильную официальную работу;
7. Скорее всего вариант неформальной занятости для себя рассматривают те студенты, у которых в окружении есть люди, работающие неформально и при этом не испытывающие никакого дискомфорта;
8. Чаще вариант неформальной занятости для себя допускают студенты мужского пола, девушки в большей степени предпочитают официальные и понятные отношения с работодателем.

Интерпретация основных понятий:

*Студент* – учащийся высшего или среднего специального учебного заведения (в данном случае высшего)

*Неформальная занятость* - вид занятости, когда трудовые отношения между сотрудником и работодателем не оформлены официально и их наличие скрывается от официальных властей.

Метод сбора информации: опрос студентов с помощью анкеты.

Выборка: Стихийная. Проведение онлайн-опроса через социальную сеть «ВКонтакте» при помощи приложения «Google.Формы».

**Инструментарий.**

**Анкета**

Добрый день, приглашаем Вас принять участие в исследовании, посвященном неформальной занятости студенческой молодежи. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов максимально честно и вдумчиво. Все ответы являются анонимными, а результаты будут представлены в виде общего анализа полученных данных.

1. **Знаете ли вы что такое неформальная занятость?**
  - А) Да, конечно
  - Б) Да, имею представление
  - В) Нет, не знаю
  
2. **Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?**
  - А) Положительно
  - Б) Скорее положительно, чем отрицательно
  - В) Скорее отрицательно, чем положительно
  - Г) Отрицательно
  - Д) Безразлично
  
3. **Как Вы считаете, что является основными причинами существования неформальной занятости? (можно выбрать максимум три варианта)**
  - А) Недобросовестность работодателя (не хочет нести ответственность и расходы за сотрудника)
  - Б) Недобросовестность сотрудника (не хочет платить налоги)
  - В) Слишком высокие налоги (не выгодно официально работать, регистрировать ИП и т.д.)
  - Г) Безответственность людей перед государством и обществом
  - Д) Безответственное отношение людей, занятых в неформальной сфере к своему будущему (отсутствие льгот, стажа работы, пенсии)
  - Е) Безработица (люди рады работать на любых условиях)
  - Ж) Возможность подработки в тайне от основного работодателя
  - З) Возможность получения опыта работы с целью дальнейшего трудоустройства (стажировка)
  - И) Какая разница как работать
  - К) Другое (что именно)
  
4. **Как много Ваших знакомых имеют неформальную занятость?**
  - А) Почти все знакомые
  - Б) Есть несколько человек в близком окружении
  - В) Почти никто не работает (1-2 человека не в близком окружении)
  - Г) Все работают официально
  - Д) Затрудняюсь ответить

- 5. Вы когда-нибудь работали неофициально?**  
А) Да, работал на постоянной работе  
Б) Да, подрабатывал в свободное от учебы время  
В) Нет, не работал (*Переход к вопросу 7*)  
Г) Работаю в данный момент
- 6. Что являлось (ется) для вас основным мотивом неофициального трудоустройства?**  
А) Улучшение материального благополучия  
Б) Получение опыта работы, близкого к образованию  
В) Помогал (а) родственникам/знакомым  
Г) Интерес, новые знакомства, способ самореализации  
Д) Свободный график работы  
Е) Студенту тяжело найти официальную работу  
Ж) Другое (что именно) \_\_\_\_\_
- 7. Рассматриваете ли вы возможность работать неофициально после окончания ВУЗа?**  
А) Да (*Переход к вопросу 9*)  
Б) Скорее да, чем нет (*Переход к вопросу 9*)  
В) Скорее нет, чем да  
Г) Нет  
Д) Затрудняюсь ответить
- 8. Почему Вы не рассматриваете для себя вариант неформальной занятости?**  
А) Это не честно по отношению к государству  
Б) Боюсь обмана работодателя  
В) Отсутствие социальных льгот (декретные пособия, больничные, оплачиваемые отпуска)  
В) Никаких социальных гарантий в будущем (пенсия, льготы)  
Г) Отсутствие официального опыта работы при смене работы в будущем  
Д) Я достоин большего  
Е) Другое (что именно) \_\_\_\_\_
- 9. Пол:**  
А) Женский  
Б) Мужской
- 10. Курс обучения**  
А) 1 - 2  
Б) 3 - 4  
В) 5 - 6
- 11. Форма обучения:**  
А) Очная  
Б) Очно-заочная  
В) Заочная

**Большое спасибо за участие!**

**Таблицы.**

**Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Положительно	8	8,2	8,2	8,2
скорее положительно, чем отрицательно	10	10,3	10,3	18,6
скорее отрицательно, чем положительно	50	51,5	51,5	70,1
отрицательно	25	25,8	25,8	95,9
Безразлично	4	4,1	4,1	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

**Как много Ваших знакомых имеют неформальную занятость?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Почти все знакомые	3	3,1	3,1	3,1
Есть несколько человек в близком окружении	36	37,1	37,1	40,2
Почти никто не работает (1-2 человека не в близком окружении)	41	42,3	42,3	82,5
Все работают официально	13	13,4	13,4	95,9
Затрудняюсь ответить	4	4,1	4,1	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

**Вы когда-нибудь работали неофициально?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Да, работал на постоянной работе	6	6,2	6,2	6,2
Да, подрабатывал в свободное от учебы время	15	15,5	15,5	21,6
Нет, не работал	67	69,1	69,1	90,7
Работаю в данный момент	9	9,3	9,3	100,0
Итого	97	100,0	100,0	



**Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Положительно	8	8,2	8,2	8,2
скорее положительно, чем отрицательно	10	10,3	10,3	18,6
скорее отрицательно, чем положительно	50	51,5	51,5	70,1
отрицательно	25	25,8	25,8	95,9
Безразлично	4	4,1	4,1	100,0

**Рассматриваете ли вы возможность работать неофициально после окончания ВУЗа?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
да	5	5,2	5,2	5,2
скорее да, чем нет	10	10,3	10,3	15,5
скорее нет, чем да	49	50,5	50,5	66,0
нет	30	30,9	30,9	96,9
затрудняюсь ответить	3	3,1	3,1	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

**Ваш пол**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
мужской	54	55,7	55,7	55,7
женский	42	43,3	43,3	99,0
12,00	1	1,0	1,0	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

**Курс обучения**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
1-2	30	30,9	30,9	30,9
3-4	37	38,1	38,1	69,1
5-6	30	30,9	30,9	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

### Форма обучения

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
очная	76	78,4	78,4	78,4
очно-заочная	1	1,0	1,0	79,4
заочная	20	20,6	20,6	100,0
Итого	97	100,0	100,0	

**Таблица сопряженности Ваш пол \* Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?**

		Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?					Итого
		Положительно	скорее положительно, чем отрицательно	скорее отрицательно, чем положительно	отрицательно	Мне все равно	
Ваш пол	Частота	5	5	27	15	2	54
	% в Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?	62,5%	50,0%	54,0%	60,0%	50,0%	55,7%
	Частота	3	5	23	9	2	42
	% в Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?	37,5%	50,0%	46,0%	36,0%	50,0%	43,3%
12,00	Частота	0	0	0	1	0	1

	% в Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?	,0%	,0%	,0%	4,0%	,0%	1,0%
Итого	Частота % в Как Вы относитесь к существованию нашей стране такого явления как неформальная занятость?	8 100,0%	10 100,0%	50 100,0%	25 100,0%	4 100,0%	97 100,0%

**Таблица сопряженности Вы когда-нибудь работали неофициально? \* Форма обучения**

			Форма обучения			Итого
			очная	очно-заочная	заочная	
Вы когда-нибудь работали неофициально?	Да, работал на постоянной работе	Частота % в Форма обучения	3 3,9%	0 ,0%	3 15,0%	6 6,2%
	Да, подрабатывал в свободное от учебы время	Частота % в Форма обучения	13 17,1%	0 ,0%	2 10,0%	15 15,5%
	Нет, не работал	Частота % в Форма обучения	55 72,4%	1 100,0%	11 55,0%	67 69,1%
	Работаю в данный момент	Частота % в Форма обучения	5 6,6%	0 ,0%	4 20,0%	9 9,3%
Итого		Частота % в Форма обучения	76 100,0%	1 100,0%	20 100,0%	97 100,0%